

**INFORME CUATRIMESTRAL SOBRE EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG
 PERÍODO MARZO 2018 - JUNIO 2018
 EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN E.S.P.**

1. Estructuración gobierno del MIPG

La responsabilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG en Empresas Públicas de Medellín E.S.P., recae en su representante legal (DECRETO 2018 -DECGGL-2198 mayo 02 de 2018) mientras que su institucionalidad la representan tanto el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como el Comité Institucional de Coordinación de Control (DECRETO 2018-DECGGL-2192 ENERO 05 DE 2018). En EPM dichos comités fueron homologados a partir de las responsabilidades que tiene el actual Comité de Gerencia de EPM, complementándolas con aquellas funciones requeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) según Decreto 1499 de 2017.

Conformación Comité de Gerencia EPM

Tipo de Miembro	Miembro (Cargo)
Presidente del Comité	Gerente General
Secretario del Comité	VP Estrategia Corporativa El Jefe de la Unidad Gobierno Corporativo soporta al secretario en sus funciones.
Miembros permanentes	VPE Gestión Negocios, VPE Proyectos e Ingeniería, VPE Estrategia y Crecimiento, VPE Finanzas Corporativas, Gestión de Riesgos e Inversiones, VP Talento Humano y Tecnología, VP Suministros y Servicios Compartidos, VP Comunicación y Relaciones Corporativas, VP Asuntos Legales y Secretaría General y VP Auditoría Corporativa.
Invitados permanentes	VPs de Negocio (1 Por semana)
Invitados ocasionales	Según lo requiera la temática a tratar.

2. Responsables asignados (líderes por dimensión)

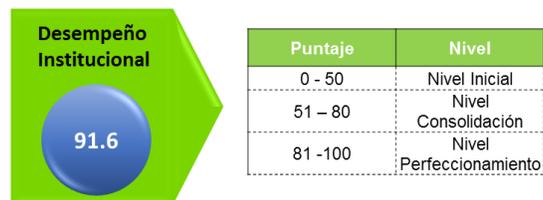
Acorde con los temáticas o dimensiones que se abordan desde el MIPG, a continuación, se indican las áreas responsables.

Dimensión	Responsable de la dimensión (EPM)
1.0 Talento Humano	Vicepresidencia Talento Humano y Tecnología.
2.0 Direccionamiento estratégico y planeación	Vicepresidencia Ejecutiva Estrategia y Crecimiento.

3.0 Gestión con valores para el resultado	Vicepresidencia Ejecutiva Gestión Negocios Vicepresidencia Ejecutiva Estrategia y Crecimiento Vicepresidencia Ejecutiva Finanzas Corporativas, Gestión de Riesgos e Inversiones Vicepresidencia Talento Humano y Tecnología Vicepresidencia Suministros y Servicios Compartidos Vicepresidencia Comunicación y Relaciones Corporativas Vicepresidencia Asuntos Legales y Secretaría General
4.0 Evaluación de Resultados	Vicepresidencia Ejecutiva Estrategia y Crecimiento
5.0 Información y comunicación	Vicepresidencia Ejecutiva Gestión Negocios Vicepresidencia Ejecutiva Estrategia y Crecimiento Vicepresidencia Ejecutiva Finanzas Corporativas, Gestión de Riesgos e Inversiones Vicepresidencia Talento Humano y Tecnología Vicepresidencia Suministros y Servicios Compartidos Vicepresidencia Comunicación y Relaciones Corporativas Vicepresidencia Asuntos Legales y Secretaría General
6.0 Gestión del Conocimiento	No Aplica.
7.0 Control interno	Vicepresidencia Auditoría Corporativa

3. Autodiagnóstico

Resultado general de la entidad



En general, el resultado de los autodiagnósticos realizados bajo las herramientas de MIPG para EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLIN E.S.P., arroja un puntaje de 91.6, que según con la escala de valoración definida, las actividades de gestión que realiza la organización la sitúan en el nivel de perfeccionamiento.

Resultado por dimensiones

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	Muy bajo	Rojo oscuro
21 - 40	Bajo	Rojo
41 - 60	Medio	Naranja
61- 80	Alto	Amarillo
81- 100	Muy Alto	Verde



La Dimensión Gestión del Conocimiento no presenta un puntaje, dado que el MIPG no tiene una herramienta de diagnóstico que permita evaluarla.

4. Análisis de brechas frente a los lineamientos de las políticas

Para cada una de las dimensiones, se indican algunas actividades de gestión que presentan oportunidad de mejora

➤ Dimensión Talento Humano

- Evaluar la Gestión de Información del Talento Humano, especialmente la relacionada con rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, pre pensionados, cargas de trabajo, personal afrodescendiente y LGBTI.

- Fortalecer la capacitación en aspectos como: Planeación estratégica, de proyectos y de mantenimiento, buen gobierno, contratación estatal, Cultura organizacional, Derechos humanos, Gestión documental, Gestión financiera, Gobierno en línea, Participación ciudadana, servicio al cliente, sostenibilidad y medio ambiente, Derecho de acceso a la información, bilingüismo.

-Avanzar en el análisis de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

➤ Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

- Fortalecer la difusión entre los servidores de las competencias y funciones asignadas por el acto de creación, la Constitución y la Ley a la entidad.

- Mejorar el diagnóstico de capacidades a través de la identificación del conocimiento tácito y explícito de la entidad, y del conocimiento de los servidores en cuanto a formación, capacitación y experiencia.

- Revisar que los planes de negocio sean publicados a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.

➤ Dimensión Gestión con Valores para el Resultado

- Socializar de manera efectiva las políticas y definiciones técnicas y el monitoreo periódico de su implementación, especialmente debido a la complejidad y las nuevas exigencias para el área contable y la organización en su conjunto con el nuevo marco normativo.

- Mejorar la participación ciudadana por medio de iniciativas de innovación orientadas a la co-creación, con el fin de colocar a disposición de la comunidad, un canal digital abierto para dar a conocer problemas o retos de la organización, de manera tal, de que ellos planteen ideas o propuestas de solución y se pueda ver la trazabilidad de la gestión con el resultado del análisis y selección de las ideas más viables de implementación.

- Mejorar la accesibilidad y la usabilidad a los usuarios desde la App y la integración del servicio digital de Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias (PQRD), ya que, aunque estén en sistemas de información diferentes (Mercurio, Administración de relaciones con clientes/usuarios - CRM y Contacto Transparente) la trazabilidad y gestión debería ser lo más transparente y ágil posible.

- Mantener actualizado el inventario de los proyectos de T.I., sistemas de información y mantenimientos preventivos.

- Mejorar las condiciones de seguridad para garantizar la protección de datos personales de los usuarios. Situación que se viene trabajando desde el proyecto Centinela.
- Fortalecer la comunicación interna y externa de la política de participación ciudadana y evidenciar la participación de todos los Grupos de Interés en la construcción de los diferentes planes de relacionamiento.
- Disponer de mecanismos para que los grupos de interés colaboren en la generación, análisis y divulgación de la información para la rendición de cuentas.
- Diagnosticar si los espacios de diálogo y los canales de publicación y divulgación de información que empleó la entidad para ejecutar las actividades de rendición de cuentas, responde a las características de los ciudadanos, usuarios y grupos de interés.
- Fortalecer los mecanismos de gobierno para articular los diferentes elementos de la estrategia de Rendición de cuentas.

➤ Dimensión Evaluación de Resultados

- Lograr integralidad y sinergia entre el seguimiento y la evaluación de todos los procesos de gestión de la entidad.
- Determinar la coherencia entre los procesos de gestión, la ejecución presupuestal y los resultados alcanzados.

➤ Dimensión Información y Comunicación

- Asegurar la realización de la inscripción de la Tabla de Retención Documental en el Registro único de Series Documentales (RUSD) del Archivo General de la Nación (AGN).
- Falta seguimiento a la gestión de transparencia y acceso a la información pública a través de indicadores que sean medidos periódicamente.

➤ Dimensión Gestión del Conocimiento

El MIPG no cuenta con una herramienta para diagnosticar esta dimensión.

➤ Dimensión Control Interno

- Evaluar la eficacia de las estrategias de la entidad para promover la integridad en el servicio público.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos específicos establecidos tanto por los gerentes públicos y líderes de proceso de la primera línea.
- Recopilar información y comunicarla de manera resumida a la primera y la tercera línea de defensa con respecto a controles específicos.
- Dar una opinión, a partir de las auditorías internas, sobre la adecuación y eficacia de los procesos de gestión de riesgos y control.

- Suministrar información a la alta dirección sobre el monitoreo llevado a cabo a los indicadores de gestión (Articulación con los objetivos estratégicos, el Cuadro de Mando Integral- CMI y los riesgos de empresa).

5. Cronograma para la implementación o proceso de transición

El proceso de transición a la implementación del MIPG, se realiza bajo el liderazgo de la Dirección Planeación Estratégica Corporativa, en coordinación con la Gerencia Desarrollo Corporativo y Auditoría Corporativa para la Evaluación, aplicando las herramientas dispuestas por el DAFP para cada dimensión de MIPG. Se trabaja en la construcción de un cronograma completo del proceso de implementación del modelo.

6. Planes de mejora para la implementación o proceso de transición

La Dirección Planeación Estratégica Corporativa coordinará su formulación con los responsables de las diferentes dimensiones en la organización.

7. Avance acorde al cronograma y planes de mejora

Será objeto de reporte en el siguiente informe cuatrimestral.

Diligenciado por:	Audidores Vicepresidencia Auditoria Corporativa	Fecha:	30/07/2018
Validado por:	Jorge Alexander Bedoya Martinez Gerente (E) Auditoria Proyectos y Suministros	Fecha:	30/07/2018
Aprobado por:	Oscar Alberto Cano Castrillón Vicepresidente Auditoría Corporativa	Fecha:	30/07/2018